

思想・信条をめぐる労働法上の諸問題

林 信 雄

- 一 はじめに
- 二 思想・信条を理由とする団結権の自己制限
- 三 思想・信条の外部的徴表と詐称
- 四 労働法における思想・信条の今日的意義

一 はじめに

日本国憲法は、たしかに、思想・信条の自由（憲法一四条・一九条）をば、国民の基本的権利として保障している。しかしながら、この保障は、あくまでも、日本国憲法秩序の枠のなかでの保障であって、いかえれば民主主義秩序の枠のなかでの保障であって、無制限なものではない。その民主主義秩序の枠の理念的なものを名づけて公共の福祉という。思想・信条の自由・権利は、公共の福祉の建前において許容されるものであるから、その実現は公共の福祉の建前において制限されることのあることは、もとより、当然のことである（憲法一三条参照）。

ところが、近時、思想・信条の自由・権利の名にかくれて、労使関係を危殆に瀕せしめるような事態が後をたたな

いのである。まことに、憲法秩序の建前において、遺憾の極みである。この拙稿は、積極的ならびに消極的企業破壊活動の危険性から企業を防衛し、あわせて民主主義的組合活動を推進すべき社会的・国民的責務の自覚とその実践のためのよすがたらしめることを念願しつつ、判例に現われたる労使関係の労働法的意義を究明しようとするものである。

二 思想・信条を理由とする団結権の自己制限

一 労組法における団体的団結権の保護と労働組合による団結権の自己制限

一 労組法が容認する労働組合は、自主性と民主性と責任性の確立された労働組合である。いいかえれば、労組法第二条および第五条第二項の要件を具備する労働組合について、労組法に規定する手続への参与と労組法に規定する救済を与えるという建前を明らかにしているのである（労組法五条一項）。しかしながら、現行労組法は、旧労組法における届出主義とは異なっており、いわば自由設立主義を採用しているものとみるべきであるから、したがって、旧法におけるがごとき都道府県知事の規約変更命令権や組合解散命令権の定めを削除したのであるから、労組法の保護のもとにみずから置くことをがえんじないものは、革命的労働組合として、またはいわゆる御用組合として、団体的団結権からの自己疎外が可能である。いわゆる不適格組合ないし法外組合としての存在自体を否認されることはない。名づけて、労組法における団体的団結権の自己疎外の第一類型という。

二 つづいて、われわれは、団体的団結権の自己疎外の第二類型を理解するのである。いわば、法による団結保持のための自己疎外である。すなわち、組合規約による団体的団結権の防衛のために行う「信条」についての自己疎外である。

労組法第五条第二項第四号は、組合員資格の差別待遇禁止に関して、「信条」による差別待遇を容認しているのである。そこには、差別待遇条項として「信条」を掲げてはいないのである。この規定の今日的意義としては、共産主義からの民主主義的労働組合の自己防衛を容認することにあるのであって、組合規約による団結権の自己制限を容認するのである。組合規約の性格については、判例は、これを法規範であると解している。昭和三二・九・一六・和歌山地裁（野上電鉄事件）がこれであって、組合規約は『組合内部の組織に関する自主的な根本規範である』と解し、『各個の組合員はもとより、最高機関たる組合大会といえどもこれにき束せられ』『組合における慣行といえども組合規約に明文のない事項についてはともかく、組合規約の明文に反するものは効力を有しない』とするのである。

諸家の中には、組合規約の法規範性を容認しながら、特定の思想・信条を信奉する者について組合への加入しないし組合からの排除を定める規約条項の法規範性すなわち団体自治法の効力を否認する者がある（一）。労組法に定めなき事項に関する団体自治法の条項を当然無効と解すべき根拠のないことはもとよりであり、また、わが国の労働組合が企業別組織であることを理由として、組合規約によって加入をはばむのは個人の団結権の行使の途をとぎすものとして無効を説き、排除に関しては、組合外に追放しうるのは組合がその存立のために必要やむをえない場合にかぎるとの理由を盾に個人としての組合員の団結権を違法に侵害するとするのであるが、理由なき主張というほかはない。今日、わが国にみる企業外労働組合としての合同労組の発達しかも匿名組合員を擁する合同労組の進展をおもえば（二）、企業別組織がわが国の労働組合の常態であることを根拠とする主張には組し難い。一步を譲って、共産主義信奉者の組合加入拒否条項をもって無効であると論じても、当然加入の途のないかぎり法律上の実益はない。それにもまして大切なことは、排除に関しても同様であるが、個人の団結権の侵害よりも団体の団結権の自治的防衛こそ高く評価されねばならないということである。まさに、組合自治は尊重されるべきであり、しかも民主主義に反する破壊思想の

危険から労働組合は民主主義的に防衛されねばならないのである。さすれば、労組法第五条第二項第四号に定めなき信条にもとづく差別待遇とされるものは差別待遇以前の問題であるというほかはない。

註一 たとえば、吾妻光俊編「註解・労働組合法」(昭和三十四年)一六〇頁以下、柳川真佐夫等著「全訂・判例労働法の研究」

(昭和三十四年)七二四頁以下、参照。

註二 合同労組に関しては、拙著「増補・合同労組と労働法」(昭和三十七年)を参照せられたい。

二 労組法における個人的団結権の剝奪と保護の問題

一 個人的団結権の剝奪の問題としてまず取り上げられるものは、ユニオン・ショップ制である。ユニオン・ショップは憲法違反であって法律上無効ではあるまいか、という疑義を抱く見解があるが(二)、わが憲法が保障する団結権が個人的団結権のみでもあるかのごとく解する見解であって、わが憲法が、団体的団結権をも保障するものと解すべきが団結権の本質上当然であることを思えば、労働組合の団結権の保障を容認するかぎり、個々人にとっては団結の強制となるとしても、その程度の個人的自由・権利の制限は受忍されてしかるべきである。まさに、団結の法理と団結の強制の法理との調和ともいうべきである。消極的団結権つまり団結せざるの自由を保障するとされる西ドイツ憲法とは異なる日本国憲法の比較法学的独断に立って、ユニオン・ショップの労働法上の効力を否認しようとする見解は、旧労組法および新労組法の立法経過を無視するものであり、ユニオン・ショップ協定の締結をもって不当労働行為を成立せしめるものではないとする労組法第七条第一号但書の合憲性を否定することになり、あわせて、旧法以来の労使慣行を否認するものであって、賛意を表し難い(三)。

二 つぎに問題となるのは組合員の除名である。除名は、団体による個人に対する自治的制裁である。すなわち、

それは、労働組合の統制力を確保するために、組合員に対し組合員資格を否定するものである。判例は、団体的団結権の防衛のために個人的団結権の排除を容認するのである。組合の機関決定に対する統制違反行動や組合の承認のない共産党細胞の分派活動については、少数の例外ともいえるべき昭和二四・六・二五・大阪地裁（扶桑金属工業事件）を除き、判例は、除名を有効かつ合法なものとしている。かくて、判例は、除名については、労働組合の存立を危くする程度の統制違反をもって、除名の条件となすべきである、との理論を確立するに至ったのである。昭和二三・九・二〇・名古屋地裁（豊田自動織機事件）、昭和二五・一〇・一三・岡山地裁（小野田セメント阿哲工場事件）、昭和二八・四・三・広島高裁（小野田セメント阿哲工場控訴審事件）、昭和三〇・六・三〇・東京地裁（杉田屋印刷事件）などがこれである。

三 まことに、除名は、当該組合員の反組合性のゆえに、組合の維持ないし健全な発展がいちじるしくおびやかされるがごとき場合はやむをえないが、除名が無効である場合には、ユニオン・ショップ協定にもとづいてなされたものであっても、行われた解雇は無効である。昭和二五・一一・一〇・岡山地裁（倉敷レーヨン事件）、昭和三一・八・二二・東京地裁（国際興業事件）などは、この法理を明らかにしている。

註一 石井照久著「労働法総論」（昭和三十二年）三二〇頁以下、特に三二七頁以下、参照。

註二 拙著「改訂・労働法概論」（昭和三十五年）一五三頁以下参照。

三 思想・信条の外部的徴表と詐称

一 思想・信条の外部的徴表をめぐる問題

近時の日本共産党の活動もさることながら、共産党の指導・援助のもとに結成され、革命のための部隊として活動

をはじめた民青同（日本民主青年同盟）の活動は、わが国における労使関係の安定化ないし近代化という角度からも、ゆるがせにすることができない。昭和三十五年一月の日共第九回中央委員会総会が打ち出した『民青同の拡大強化方針』によれば、(1)共産党が青年労働者を獲得しなければ革命はできないこと、(2)共産党には民青同を指導・援助する義務があること、そして、(3)マルクス・レーニン主義の学習は同盟員の義務である、とするのである。また、民青同の綱領によれば、民青同は若い者の意見を世の中に反映させることを目的とする若い者の集りであり、方法論としては『マルクス・レーニン主義を学び』しかして、『この主義によって指導される労働者階級の前衛党日本共産党と共に闘い、みちびきをうけ』大衆闘争の先頭に立つて闘うことを明らかにしているのであるから、民青同が共産党とともに革命部隊であるといっても、決して過言ではない。

そこで、共産党活動家や民青同活動家をば、みずからの企業の中に、したがって、みずからの労使関係の中に、かえ込んでいる使用者・経営者は、したがって民主的労働組合の指導者は、企業破壊のおそれある言動に対して、いかにして企業を防衛し、いかにして民主的組合運動を推進すべきかの社会的責務の自覚を要請されるのである。わけでも、使用者・経営者は、みずからに課せられた企業防衛という社会的責務の遂行のために、思いを新たにすることを要請されるのである。つぎにみるような共産党および民青同活動家の処分をめぐる事例に関する判例は、われわれにとっても、まさに他山の石として、充分に関心を寄せてしかるべきであると考えるのである。

一 共産党ないし民青同活動家の処分の正当性が認められた事例

判例に現われたところによれば、共産党および民青同活動家の思想・信条の外部的徴表から企業を防衛するためにとった措置は、いずれも、その解雇に関して有効であるとするのである。

(1) 昭和三六・四・二七・最高裁小法廷（八幡製鉄上告審事件）は、業務の正常な運営を阻害する共産党活動家の解

雇が正当であるとするのである。曰く、——『上告人らの本件細胞活動が正当な組合活動のわくを越えたものであり、上告人らに対する本件解雇通告は正当な組合活動の範囲を越える細胞活動を理由になされたものである』とする原判決の判断の正当であることを認め、さらに、『原判決の引用する第一審判決は、所論上告人らの言論、文書活動が正当な組合活動のわくを越えるものであると認め、また、上告人らが自己の意思決定により被上告会社と労働契約に入った以上、会社が職場内において労働者に対し業務運営上必要と認められる相当の範囲内において、従業員に課する制限、義務に服すべきことは当然であり、所論上告人の言論、文書活動は右義務に違背するものである旨を認めた上、本件解雇の通告は、これらを理由としてなされたものであることを判断しているのであって、右判示は、原審の認定した事実関係の下においては、相当として是認できる』とするのである。

(2) 昭和三〇・一一・二二・最高裁小法廷(大日本紡績上告審事件)は、生産阻害またはそのおそれある行動を理由とする解雇をもって妥当であるとするのである。最高裁は、本件上告を棄却するに判示して曰く、——『原審の認定するところによれば、本件解雇は、上告人等が共産党員若しくはその同調者であること自体を理由として行われたものでなく、右解雇は、原審判決摘示のような上告人等の具体的言動をもって、被上告人会社の生産を現実に阻害し、若しくはその危険を生ぜしめる行為であるとし、しかも労働協約の定めにも違反する行為であるとして、これを理由になされたものであるというのである。そして、原審の認定するような本件解雇当時の事情の下では、被上告人会社が上告人等の右言動を現実的な企業破壊的活動と目してこれを解雇の理由としたとしても、これをもって何等具体的根拠に基かない単なる抽象的危虞に基く解雇として強いて非難しえないものといわねばならない。してみると、右解雇は、もはや、上告人等が共産党員であること若しくは上告人等が単に共産主義を信賴するということ自体を理由として行われたものではないというべきであるから、本件解雇について憲法十四条、基準法三条違反の問題はおこり得

ない。右と同趣旨に出た原判決は正当であり、論旨は、右解雇が具体的現実的根拠を伴わない抽象的な危慮に基く解雇であることを前提とするものであって、採用の限りでない。』

(3) 最高裁大法廷判決としては、昭和二六・四・四・最高裁大法廷（東京急行電鉄抗告審事件）がある。会社の根拠なき風評を機関紙に掲載し出版したことを理由とする懲戒解雇が有効であるとされた事例である。——原決定が明らかにするところによれば、相手方会社の従業員である抗告人らが、日本共産党東急細胞機関紙および同党東急第一細胞機関紙に記事を掲載し出版して、かつ相手方会社の従業員に配布した行為は、確たる根拠もなく、相手方会社が人員配置転換を行うにあたり不当不正な施策を行った旨の風評をとらえて、相手方会社従業員に右風評を真実なるもののごとく宣伝したものであるから、相手方会社の信用を害し、その業務の運営を妨げた行為であると判断し、職員懲戒規程第一条第二号、第三号後段、第六号、第二条第五号に該当するものとし、認定した懲戒解雇の処分付したことは、相当であるとし、憲法第二十一条に違反しないし、抗告人らの行為は憲法第二十八条所定の権利に属しない行為であると説示したのである。かくて抗告人の特別抗告となったのである。

最高裁大法廷は、これを棄却するに判示して曰く、——『憲法二十一条所定の言論、出版その他一切の表現の自由は公共の福祉に反し得ないものであること憲法十二条、十三条の規定上明白であるばかりでなく、自己の自由意思に基く特別な公法関係上または私法関係上の義務によって制限を受けることのあるのは、已むを得ないところである。されば、原決定が「本件会社従業員である抗告人らの本件行為が相手方会社の職員懲戒規程に該当するときは、右規程に基く相手方の処分を受けるのは、已むを得ない場合もあることも当然であるとして、憲法二十一条は右職員懲戒規程の効力に影響を及ぼすものと解釈することはできない」と判断したのは正当であって、論旨はその理由がない。』——『原決定が確定した本件抗告人らの所為は、前論旨で説明したとおり、日本共産党細胞機関紙に相手方会

社の根柢なき風評を記載して相手方会社従業員に宣伝した行為であるから、憲法二十八条所定の勤労者の団結権また団体行動権に属しない行為であること明白であるばかりでなく、原決定のこの点に関する説旨はすべて是認されるから、論旨は採用しない。』

(4) 下級審判例として注目すべきものに、昭和三六・三・一・東京高裁（銚子醬油控訴審事件）がある。いわゆる人寄せ運動による生産阻害を理由とする懲戒解雇が有効であるとされた事例である。——銚子醬油には、通常SまたはS会議と呼ばれている社内の共産党細胞が存在し、昭和二十九年春以降、同細胞は、日常闘争の一つとして、いわゆる人寄せ運動——仕事を遅らせ、増員を求める運動——を採用し「粕剥ぎ」を遅らせ「上げ槽」を減らし、樽縄をゆるくしぼることなどを実行した。そこで、会社は、別に共産党および同調者をもって組織する統一グループの構成員と合せて、十名の懲戒解雇を行ったが、第一審東京地裁では、うち四名について仮処分申請を却下する判決を下したので、同人らが東京高裁に控訴した、というのが、事件の概要である。

そこで、東京高裁は、大要つぎのような判決を下し、解雇を有効としたのである。曰く、——『いわゆる人寄せ運動は組合としての運動とは認められない。従って、かかる行為は、業務を阻害し、企業の存立を危うくするものといわざるをえないから、これを理由とする会社の解雇は、就業規則第三十八条第一項第三号（「やむをえない事由があるとき」）に該当し有効であると認めるを相当とする。』

しかして、最高裁は、これらの判決を通して、憲法第二一条および第二八条が公共の福祉を高揚しようとする法意であることを明らかにするのであって、いずれも妥当な判決であるといふべきである。

二 共産党ないし民青同活動家の処分の正当性が認められなかった事例

さきに示した大日本紡績事件に関して、昭和三〇・一一・一二・最高裁小法廷は、本件解雇は、『上告人等が共産党

員であること若しくは上告人等が単に共産主義を信賴するということが自体を理由として行われたものではないといふべきであるから、本件解雇について憲法十四条、基準法三条違反の問題はおこり得ない』とするのである。この法理を裏がえせば、思想・信条を理由とする解雇は労基法三条違反ということになるのである。しかしながら、後に詳論するように、労基法三条が保護しようとするのは、信条それ自体ではなくて、信条を理由とする労働条件についての差別待遇である。したがって、思想・信条を理由とする解雇については、労基法三条はなんの関係もないわけである。この点に関する最高裁判決の理論が明らかにされないがために、その後の下級審判決が解雇処分自体が労働条件でもあるかのごとき錯覚に陥っているのではあるまいか、と考えさせられるのである。ともあれ、ここでは、共産党ないし民青同活動家の処分の正当性が認められなかった事例をあげておこう。

(5) 昭和三六・一二・二〇・福岡地裁(中村製菓事件)は、民青同活動を理由とする解雇が労基法三条違反であり、不当労働行為であるとするのである。被申請人中村製菓株式会社は福岡市にあって、従業員二十三名を有する菓子の製造販売ならびに養鶏を業とし、申請人は、昭和三十四年四月以来、製菓工として雇用されていたが、三十六年六月、被申請人会社は申請人をば、見習期間の終了にともない赤字経営を主たる理由に、加えて、作業能率がわるく、残業に非協力、寮生活の秩序を守らないなどを理由に、就業規則にもとづき解雇した。申請人は、昭和三十五年七月頃から民青同に加盟し、社内における中心人物としていわゆる民青同活動をすすめると共に、労働組合の結成を計画し、他の従業員にも積極的に呼びかけ、従業員としては必ずしも会社に非協力とはいえない事情のもとにあった。これが事件の概要である。

福岡地裁は判示して曰く、——解雇理由中の「非協力」については、『従業員が労働基準法に定める時間外割増賃金の支払を受けることもなく、時間外の労務を提供する義務を負わないことは当然であって、会社の主張する「自発

的「な手伝い」は、従業員の自由意思に委ねられるべきものであるから、これを理由に解雇できる筋合のものではない。『見習期間の終了の点については、『業界一般の慣行に照して、このことを解雇の一事由として挙げること自体は、必ずしも不当ではないが、しかし、会社の主張は単なる口実に過ぎず、会社は、申請人を含む民青グループの抱く共産主義思想およびそのグループの労働組合結成計画を嫌い、人員整理を機会に、これらの者を会社から排除しようとし、少くとも申請人については、これを決定的理由として、解雇をなすにいたったことは推認するに難くない。そうすると、本件解雇は、人員整理をなすにあたつて、申請人が労働組合を結成しようとしたことを理由に特に差別的に不利益に扱ったものとして労働組合法第七条第一号に禁ずる不当労働行為に該当し、同時に申請人の信奉する共産主義思想を理由に、特に他の従業員と区別して差別待遇したものとして労働基準法第三条にも違反する無効のものと解すべきである。』

(6) 昭和三六・一二・一三・神戸地裁姫路支部（播磨鉄鋼事件）は、試用期間中の解雇が思想・信条にもとづく職場活動を理由とするものであつて無効であるとするのである。——本件事件の申請人は、かつて満蒙開拓青少年義勇軍に参加し、敗戦とともに引揚げた年齢三〇歳を超える労務者であつて、他社に勤務していたが、播磨鉄鋼網干工場の理材班長の紹介で、被申請人会社に採用され、就職以来まじめに働いていたが、時折、他の労務者に中共の労働事情を物語ったり、労働者の権利擁護のために労働組合を組織することの必要性を力説したことが現場監督の耳に入り、採用後一箇月半余りで解雇されたというのが事件の概要である。

神戸地裁姫路支部は判示して曰く、——『本件解雇は表面上年齢が三〇歳を超えていること、および本採用になつた場合の作業に従事した場合危険であることを理由に三箇月の試用期間中に解雇したものであるが、解雇理由は到底首肯しうるものではなく、むしろ申請人が職場において労働組合の結成を力説したことが現場監督の耳に入り、調査

の結果申請人が共産党員ないしその同調者であることをつきとめ、申請人を職場にとどめおくことは被申請人会社に好ましからざるものと信じ本件解雇の手段に出たのが真相であると認められる。したがって、本件解雇は、試用期間中の解雇であるとはいえ、真の理由が思想信条を理由とするものであるから、労働基準法第三条に違反し無効であると断ぜざるをえない。』しかして、この判決は、その後の営業譲渡後の控訴審において支持されている。昭和四〇・二・一二・大阪高裁（日伸運輸控訴審事件）がこれである。

(7) 民青同の文書活動による懲戒処分を違法であるとするものに、昭和三七・四・九・神戸地裁（新三菱重工業神戸造船所事件）がある。——本件は、民青同に所属し、かつ会社内労働組合の組合員たる原告らが、昼の休憩時間中に「『生活白書』を作るために」と題するアンケートを求める文書を数名の同僚に配布したことが、就業規則の懲戒事由たる「許可を得ないで事業所内又は施設内において従業員として不適当な印刷物を配布したとき」に当たるとして、減給処分に付されたことに対する無効確認請求事件である。問題のアンケートの内容は、たとえば、「あなたの生活について」という項目で、平均月収は何円か、残業時間は何時間か、今の職種に満足しているか、仕事を終えてから何をしているか、「総選挙が近づきました」という項目では、選挙に対する関心の程度、支持政党、政治に対する認識を求めるなど、そして「民青同について意見を聞かせて下さい」という項目では、民青同の知・不知、民青同の船舶の活動を支持するか支持しないか、民青同の集会への出席の有無、民青同への希望を聞く、といった工合のものである。

本件懲戒処分に関して、神戸地裁の判決の要旨は、曰く、——『具体的にいかなる行為が政治活動と認められるかは微妙なものであるが、少なくとも、本件の場合、かかるアンケートを発すること自体を政治活動と断定することは困難である。また、被告は、民青同が政治的性格を帯び、政治活動をその目的の中に含む団体であるから、その作製

にかかる文書を配布することは一種の政治活動であると主張するが、政治団体の行なう行為がすべて政治的行為であるとは限らず、さらに、本件文書は、民青同に対する意見や希望を求めるアンケートであって、宣伝活動の目的のもとなされたものと認めることは困難であるばかりではなく、本件懲戒の対象は本件文書の配布行為そのものであるし、アンケートの内容を考慮すると、到底、政治的活動であるとは認められない。』

二 思想・信条の詐称をめぐる問題

思想・信条の詐称を理由とする使用者の措置をめぐって問題となることのその一は、思想・信条に関する事項の秘匿と雇用契約ないし労働契約における労働力評価との関係ということであり、その二は、思想・信条に関する事項の秘匿を理由に、その労働者を企業外に排除する途は、懲戒解雇によるほかはないのであろうかということであり、そして、その三は、思想・信条に関する事項の秘匿を理由として新規採用者を企業外に排除する途として、条件附雇用契約ないし解除権留保附雇用契約の締結の法理および錯誤の法理を活用することは許されないものであろうかということである。

判例理論はいまだ定かでないばかりではなく、承服しがたい傾向すらあらわにするのであって、労使関係における今日的課題の意義深きを思わしめるのである。

一 思想・信条の詐称を理由とする懲戒解雇をもって有効であるとした事例

(1) 昭和三八・四・二二・横浜地裁（日平産業事件）は、いわゆるレッド・ページを秘匿して雇用されてきたことが、使用者における全人格的判断を大きく誤まらせた経歴詐称として、懲戒解雇をもって有効であるとしたのである。

本件申請人は、昭和三十二年一月二十三日に、従業員約千名の研磨機等の製造販売を目的とする被申請人会社に臨

時雇員として入社するに当り、昭和十九年四月一日に日本鋼管鶴見造船所に入社、同二十五年十二月二十八日にレツド・ページによって解雇退職しておりながら、青木製作所に入所と偽り、その後の経歴として二箇所を転々したと不実を記入し、職歴を詐称してきた。その後、三回の臨時工期間を更新の上、昭和三十二年九月一日に社員（本工）に採用され、昭和三十七年六月二十九日、就業規則の「経歴その他人事調査事項を詐る等不正手段によって入社した者」に該当するとして懲戒解雇されたので、申請人は、共産主義者もしくはその同調者としてなされた不当処分であるとして、地位保全仮処分命令を申請したわけである。

裁判所は判示して、曰く、——『使用者が労働者を採用するにあたってはその労働者の技能経験の調査ばかりではなく、その労働者の職場に対する定着性、企業秩序、企業規範に対する適応性、その他協調性等を人格調査の資料となし、もって労使間の信頼関係の設定や企業秩序の維持安定に役立たせるものであるから、』『申請人の本件経歴詐称は前記のとおり、昭和十九年四月から昭和三十一年四月に至る十二年間の長期に亘る経歴詐称であり、しかも六年七箇月に亘り勤務していた日本鋼管鶴見造船所をレツド・ページにより解雇されたことを秘匿していたのであるから、』『右経歴詐称が申請人に対する被申請人の全人格的判断を大きく誤らせたことは明白であり、かつ申請人を社員として採用する時に申請人の真実の履歴が判明していたならば、被申請人は申請人を到底採用しなかったであろうことが認められる』として、懲戒解雇を有効なものとしたのである。

二 思想・信条の詐称を理由とする懲戒解雇をもって無効であるとした事例

(2) 昭和三九・四・二七・東京地裁（三菱樹脂事件）は、試用者が入社に際し、在学中の学生運動歴を積極的もしくは消極的に詐称したことが後日明らかになったことを理由として行われた懲戒（本採用拒否）をもって、憲法一四条、労働基準法三条に違反し無効であるとしたのである。

本件は、入社の際の身上調査書中に、「学内諸団体委員部員の経験の有無」について記載欄を設け、この記載に虚偽あるときは採用を取消すことがある旨、記載されている実情のもとで、本件申請人（試用者）は東北大学法学部在学中学生自治会の役員であった事実を記載せず、また面接試験の際「学生運動をしたことがあるか」との質問に対し、「学資を得るため学友会生活部員の仕事に忙しく、学生運動には興味をもたなかった」と答えたということにからまるものである。試用中の調査によれば、申請人は、在学中自治会役員に就任し、いわゆる安保闘争等の学生運動にたずさわっていたことが判明したので、被申請人会社は、このような学生運動関与の事実を秘匿して入社を企図した申請人は誠実性に欠け将来の幹部要員として信頼できないとして、本採用を拒否したというのが本件の内容である。

これについて、裁判所は判示するの——『申請人の東北大学在学当時同大学学生自治会が全学連の一翼として安保改定反対等の政治活動を行った事実と一私人からの不確かな伝聞資料とによって右政治活動に積極的に関与したものと即断し、この前提に立って申請人を過激な共産主義思想の持ち主と憶測した上、その故をもって申請人を企業の域外に排除するにあったことを推認するに十分であり、前認定の会社の学生運動経験者不採用の方針や申請人の本採用に合理的理由を欠く事実も右認定を裏づける資料とすることができ』と激しくきめつけた上で、判示して曰く、——『申請人が仮に前記会社が憶測するような政治思想の持主であったとしても、右思想が申請人の言動として外部に現われ、その言動が会社の企業経営上現実有害危険な影響を及ぼした事実についてなんら疎明のない本件において、前記認定の意図に基く会社の本採用拒否は申請人の信条を理由とする差別的取扱いとして、憲法一四条一項、労働基準法三条に違反して無効というべきである』とするのである。

かくて、われわれは、いままた、思想・信条に関する事実の秘匿を理由とする懲戒解雇をもって無効とする二つの

判決に接することになったのである。富士通信機事件とされるものであって、その一つは、地位保全仮処分申請事件であり、他は、仮処分申請が認められた案件についての解雇無効確認等請求にかかる本訴請求事件である。すなわち、日本共産党およびその下部機関である仙台勤労者演劇協議会に所属しておりながら、右の事実を秘して、入社に際し身上調書および採用試験において、政党および学外団体所属の事実なしと虚偽記入および虚偽応答したことを理由として行われた懲戒解雇が、懲戒解雇に値するほどの経歴詐称に該当しないとして無効であるとされた事例である。

本件被申請人会社（仮処分申請事件）したがって被告（本訴請求事件）は、わが国有数の電機通信機メーカーであって、日本電信電話公社と協力関係に立つ公共的性格の企業であるとして、将来会社の中核として有為の経営者たらしめようとの期待をもって採用する大学卒業生には採用試験の際、日本共産党ないしはその下部従属機関の活動に従事したことのないことを採用の絶対的条件とし、採用試験の際、右該当の事実ありや否やを質し、さらに、採用後右事実詐称あることが明らかになったときは採用取消も異議なき旨を誓約せしめ、共産党員ならびにその同調者の人社を排除してきたというのである。

ところが、本件申請人（仮処分申請事件）したがって原告（本訴請求事件）は、東北大学経済学部在学中の昭和三十五年九月二日および三日に会社が実施した新規採用者選考試験を受験したが、これより約二週間前に会社から交付を受けた会社所定の身分調書に必要事項を記入して同月二日会社に提出した。これによると、所定の欄に、『政党加入ならびに社会運動に関しては、かつて政党员になったこともなければ、現在も政党员でもなければ特定政党の支持者でもない。社会運動には全く関心がないわけではないが、新聞を通じて位で、特に関心があるとはいえない』学内外の各種団体に関しては、『山岳部員としての行動のほかは参加団体なし、学外団体への加入なし』と記入されていた。しかして、四月二日施行の試験に際し、会社の勤労課長から政党および学内外諸団体加入の有無につき質問を受け、

右身上調書のとおり相違がない旨を述べ、また翌三日施行の試験に際し、会社の勤労部長が身上調書の記載事項を読み上げて確認を求めたところ、その記載のとおりと回答した。

以上は、裁判所における事実認定の概要である。しかして、証言および書証によって、本訴における裁判所の認定するところによれば、——原告はおそくとも、右身上調書を会社に提出する以前に日本共産党に入党し、その後、同党の政治活動に従事し、日米安全保障条約反対デモに参加する等して社会運動に深甚の関心を寄せていたことが認められ、また、原告は、右身上調書提出前、すでに左翼的運動の傾向を有する仙台労演に参加し、その委員として運営にも関与したことが認められる。してみると、原告は、政党加入の有無、政治活動の状況および社会運動に対する関心の程度ならびに学外団体加入の有無および活動状況の点において、全く虚偽の事実を記載した身上調書を会社に提出し、かつ会社の面接試験担当者の質問に対し右記載を真実であると虚偽の答弁をしたものというべきであり、しかして、会社は、原告の申告が虚偽であることに気づかず、右身上調書の記載を真実であると信じ、その前提のもとにこれを参酌して原告を雇入れることを決定したのであることが認められるというのである。

(3) 昭和三八・六・一二・横浜地裁（富士通信機仮処分申請事件）は、このような認定事実を前提として、判示して曰く、——『思想及び信条に関する事項の秘匿は労働力評価に重大な関係を有するものであろうか。……思想及び信条の如何は、特殊な例外を除き、労働力評価にとって重要な意味を持つものではないから、その如何を採用の基準とすること自体一般的に合理的根拠を持たず、本件においても申請人が如何なる思想信条を抱き如何なる政党に所属しているかは申請人の現在の地位職務と何等内容的に関連性を持たず、また会社の自陳する会社事業の性格、申請人の将来に対する期待がたとえそのとおりであるとしても、それは申請人の現在の思想及び信条の如何と直接関係のないことであり、更に会社の共産党員及びその同調者に対する見解の如きは、現在わが国において日本共産党が合法政党

として認められている限り社会的客観的にみて是認し得るものではない。……また錯誤による無効については、既に述べたとおり思想及び信条に関する事項の秘匿は労働力の評価に関係がないから要素の錯誤とはいえず、詐欺による取消については右の理由及び会社の共産党員及びその同調者不採用の条項は申請人に明示されておらず、仮に申請人側でこれを察知して該事実を秘匿したとしても、それは専ら会社の不当な差別待遇意図に起因するものであるからその違法性を咎めるに当たらない』とするのである。

(4) 昭和四二・四・二四・東京地裁（富士通信機本訴請求事件）は、前記仮処分申請事件の本訴請求事件として、判示するのである。

まず、就業規則の適用に関して、曰く、——『会社が労働者を雇入れて、その労働力を利用するか否か、またはいかなる業務に使用するかを決定するため、これに先立ち、未知の労働力の評価に必要な事項につきその労働者に予め申告を求めることは企業目的遂行上欠かせない相当の措置である。……労働者の労働力の評価についていえば、労働者が雇用契約にもとづき使用者に提供すべき労働力は、労働者の単なる肉体的条件のみならず、精神的条件によつて、その価値を左右されることは否定することができず、特に企業の幹部要員にあっては同僚と協調しながら、多数の部下を統率して、上司を補佐する労務に服するものであるから、その精神的条件すなわち知能、性格、教養ないし器量如何が労働力の価値を大きく決定する。従つて、これを推知すべき事項は、労働力の評価に当然、必要となるものといわなければならない。しかしながら、政党または大学内外の諸団体加入有無及びその活動状況もしくは社会運動に対する関心の程度の如きは労働者の性向の判断に全く関係がないわけではないが、少くとも被告会社のように物品の製造、販売を目的とする企業の場合には、使用者と労働者との間の労働関係が本来政治的、文化的色彩を帯びるものではなく、その意味で必ずしも全人格的接触を不可欠の条件としない以上、大学卒業の幹部要員についてもそ

の性向判定のため、さして重要な事項とはいいい難いのである。ところが、原告が詐称した前記経歴は右事項に属するものであるから、会社の就業規則にいう重要な経歴と解するのは相当でない。従つて右経歴詐称をもつて懲戒事由とする根拠は乏しいといわざるを得ない。』

ついで、政治思想による差別待遇に関して、証言および書証にもとづいて、曰く、——『会社は原告に対する前記選考試験よりさき、従業員雇入の銓衡試験手続及び基準を制定するとともに、事業目的が製品の半分を日本電信電話公社に納入することにあるという公共的な面を重視し会社から日本共産党員を排除するため銓衡基準のうちに「過去または現在において共産党員でないこと、または共産党活動あるいはその下部従属機関の活動に従事したことがないこと」を設け、その後従業員の雇入に当っては右基準を絶対に動かせないものとして運用してきたことが認められるところ、労働者の政党加入ないし政治活動という経歴は前記のように本件の場合本来労働力の評価について重要な事項といえないから、彼此併せ考えると、会社が原告を解雇するに至った根本的理由は原告が日本共産党員であること、すなわちその政治的思想、信条にあったものと認めるのが相当である。さすれば、会社の原告に対する解雇の意思表示は明らかに労働基準法三条に抵触し、公序良俗に違反するから、形式的に就業規則上の懲戒事由に該当することを理由とするものであつても、その効力を生じるに由がないものというべきである。』

さらに、錯誤に関しては、判示して曰く、——『今日の取引社会においては通常の使用者の判断を基準とすれば、かような錯誤がなかったとしたら、おそらく右経歴から推知される思想、信条の故に原告に対し、雇入の意思表示をしなかったであろうけれども、元来、錯誤が法律行為の要素について生じたか否かは錯誤者の利益だけによって決すべきものではなく、社会観念上、錯誤者が当然その危険において受忍すべき事項に関するときは、これを理由として意思表示の効力を否定することは許されないと解するのが相当であり……労働力の取引につき労働者を、その思想信

条によって差別することは憲法一四条、労働基準法三条の法意に照らして許されない以上労働者を企業の幹部要員として雇入れるに当たっても、思想信条という、その労働者の属性に関する錯誤は使用者の当然受忍すべきものというべきである』とし、そして詐欺に関しては、『原告が右契約においてなした政治的思想、信条に関する欺罔行為は違法性がない』ことを判示するのに、曰く、——『日本国民がその思想、信条を表明することも、また、これを秘匿することも、その自由として憲法一四条、一九条の保障するところであり、この理は、国家と国民との間のみならず、国民と国民との相互の間にも妥当と解され、かつ本件においては右自由の制限を許容すべき特別の事情があるとも認め難い』とするのである。

最後に、解約権留保の合意に関しては、——『右合意が会社において日本共産党員またはその同調者を企業から排除するという政治的思想信条による差別待遇の企図に奉仕する目的のために結ばれたものであることは前記認定の事実に徴して疑う余地がないから、右合意は憲法一四条、一九条の趣旨に背馳し、公序良俗に違反する以上、無効である』とするのである。

四 労働法における思想・信条の今日的意義

—— 労基法第三条をめぐる問題 ——

一 労基法第三条の法意 —— (労働条件についての差別待遇) ——

一 労基法第三条は、使用者に対して、労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする賃金、労働時間その他の労働条件における差別的取扱いを禁止するのである(罰則二一九条一項)。いわゆる「信条」については、解釈上疑義がある。この信条について政治的信条が含まれるか否については、見解がわかれ、いわゆる解釈例規は、『信条とは、

特定の宗教的もしくは政治的信念をいう』（昭和二三・九・一三・発基一七号）とするのであるが、下級審判例に現われたところによれば、あるものは、労基法第三条の信条には政治的信条を含むものとし（昭和三一・七・二〇・神戸地裁・紡機製造事件）、他のものは、『本条は憲法第一四条を具体化したもので、その立法理由は同条と全く同一であるから』との理由で、『本条にいう信条とは宗教的信条を意味する』とするのである（昭和二五・九・九・福岡地裁・朝日新聞西部本社事件）。

いま、政治的信条を含むものと解するものは、共産主義者またはその同調者のグループに所属することを理由とする解雇は、労基法第三条違反であって、無効であるとするのである（たとえば、昭和三一・八・二二・東京地裁・銚子醤油事件）。しかし、解釈例規もまた労基法第三条の「その他の労働条件」には解雇に関する条件を含む趣旨であるとし（昭和二三・六・一六・基収一三六五号）、判例にもまたこれに同調するものがある（たとえば、昭和二九・九・四・京都地裁・大映事件）。しかしながら、判例のあるものは、『本条は、本来採用後の職務における賃金、労働時間その他の労働条件の無差別取扱を規定している趣旨であることは明らかであって、右の「賃金その他の労働条件」の中に採用や解雇の条件までも含めることは解釈上無理である』とするのである（昭和二五・九・九・福岡地裁・朝日新聞西部本社事件）。

わたくしの考えるところでは、その他の労働条件には解雇に関する条件を含む趣旨であると解釈するとしても、解雇処分自体は労働条件として理解されるべき筋合のものではない、とするのである。就業規則の中に、たとえば、「民青同活動を行なった場合には解雇する」と定めたような場合には、解雇の基準につき差別的取扱いとなるから、一応は、労基法第三条違反ということになる。しかしながら、判例のあるものが考えるように、共産主義活動にせよ、民青同活動にせよ、無制限に労基法第三条による保護を受けるものではない。「業務の正常な運営を阻害する共

産主義者またはこれに準ずる行動ある者」という解雇基準は、労基法第三条違反とはいいい難い（昭和三〇・一二・一三・札幌地裁・三井鉱山事件・後出参照）。

二 ところで、判例の多くが容認しているように、憲法第一四条したがって労基法第三条にいう「信条」は、あくまでも内心的信条を意味することは憲法第十九条にいう「思想」におけると同様であって、この「信条」ないし「思想」にもとづく外部的言動において破壊的なものがあるときは、もはや憲法上の保障はなく、労基法上の保護はないものとせねばならない（昭和三一・一二・二四・金沢地裁・北陸鉄道事件、昭和二九・一二・二〇・大阪高裁・日紡貝塚控訴審事件など）。やがて、最高裁判決をはじめとする判例は、すでに明らかにしたように、生産阻害、組合活動の枠を越える政治活動ないし職場秩序無視の言論・文書活動などについて、その正当性を否認し、企業防衛のための使用者の措置を容認することになったのである（昭和三六・四・二・最高裁小法廷・八幡製鉄上告審事件、昭和三六・三・一・東京高裁・銚子醤油控訴審事件など）。さすれば、すでに示めた民青同グループ活動を理由とする普通解雇（昭和三六・一二・二〇・福岡地裁・中村製菓事件）、民青同文書活動を理由とする懲戒処分（昭和三七・四・九・神戸地裁・新三菱重工業神戸造船所事件）、共産主義思想にもとづく職場内活動を理由とする試用期間中の普通解雇（昭和四〇・一二・一二・大阪高裁・日伸運輸控訴審事件）などにみられる下級審判決は、あたかも解雇処分自体が労働条件でもあるかのごとき錯覚に陥って、使用者の企業防衛のための処分の正当性を否認していると思われぬ。一步をゆずって、差別的解雇であるとしても、労基法第三条の強行法規性は、あくまでも取締規定と解すべきものであるから、労基法第一九条による罰則規定の適用はあるとしても、効力規定として解雇の私法上の効力は否定されるべきではあるまい。百尺竿頭一步を進めて、民主主義憲法としての日本国憲法と相容れない共産主義という思想・信条に保護・救済の手をさしのべているかに思われる判例の態度は、企業防衛と労使関係の安定化と近代化のために、反省されてしかるべきである。

三 もとより、判例といえども、共産主義者ないし共産党員であることのゆえに絶対に使用者によって処置しえないとするのではない。『懲戒解雇に価する懲戒事由の存するかぎり、共産党員たることが解雇の決定的原因ないし理由とはなし難い』と判示し（昭和二五・五・一一・東京地裁・東京急行電鉄事件）、すすんで、判例は、「業務の正常なる運営を阻害する共産主義者またはこれに準ずる行動ある者」という解雇基準について、——『およそ正当な組合活動またはその他の正当理由によらずして会社業務の正常な運営を阻害する者を事業体から排除することは解雇の自由によつて使用者にゆゑられるところと解せられるから、たとえ共産党員ないし共産主義者であっても、このような業務阻害者である以上これを業務阻害の理由で解雇することは解雇権の正当な行使とせねばならない。この意味において、右の解雇基準は、単に「共産党員または同調者」というのとは異なり、解雇基準としては法律上許容されるところであつて、この基準全体としては信条、思想による差別とはいいがたく、この意味においても法律上許容されるものといえる』とするのである（昭和三〇・一二・一三・札幌地裁・三井鉱山事件）。

二 労働契約における労働力評価の基準——（労働力評価における思想・信条の詐称）

一 思想・信条の詐称は、労使関係における法律問題として、大きな関心事であることは、もとより、当然の事柄である。ところで、いま、思想・信条の詐称を理由とする懲戒解雇の有効なりや無効なりやを論じるに当っては、われわれは、まず、思想・信条に関する事項の秘匿と雇用契約ないし労働契約における労働力評価との関係の重大性を問題とせねばならない。

判例に現われたところによれば、あるものは、思想信条に関する事項の秘匿は、使用者における労働力評価をば全人格的判断において大きく誤らしめるから、懲戒解雇は有効であるとし（昭和三八・四・二二・横浜地裁・日平産業事件）、他のものは、思想・信条に関する事項の秘匿は、秘匿する労働者の地位・職務とは現在および将来においてなん

らの内容的関連性がないから、労働力の評価にとって重要性がなく、したがって懲戒解雇事由とはなりえないとし（昭和三八・六・一二・横浜地裁・富士通信機仮処分申請事件、昭和四二・四・二四・東京地裁・富士通信機本訴請求事件）、またあるものは、秘匿されたる思想・信条が外部的徴表において現実に有害危険の影響のいかぎり懲戒解雇事由たりえないとするのである（昭和三九・四・二七・東京地裁・三菱樹脂事件）。われわれが、すでに明らかにしたように、思想・信条が外部的徴表として、業務の正常な運営を阻害したり、生産阻害またはそのおそれある企業破壊活動である場合、あるいは職場秩序無視の言論・文書活動である場合には、判例は、いずれも、企業防衛のための使用者の懲戒解雇として有効とするのであるから、秘匿されたる思想・信条は、それが現実に有害危険の影響のいかぎり、懲戒解雇事由たりえないとする考え方は、そのかぎりにおいて妥当なものというるのである。

これに反して、労働力の取引という点にのみ着目して、思想・信条をもって労働者の属性に過ぎないとし、労働者を全人格的に取り上げようとしなない考え方は、労使関係における人間疎外の思想として排除されてしかるべきではあるまいか。わけでも、共産主義思想・信条を秘匿して企業内にもぐりこむ欺罔行為に違法性なく、秘匿の自由を憲法第一四条・第十九条が保障するものであるかのごとく理解するのは、国家と国民との、そして国民と国民との、信頼関係を建前とする日本国憲法の真の精神を抹殺しようとする途方もない考え方（昭和四二・四・二四・東京地裁・富士通信機本訴請求事件）というべきであろう。思想・信条に関する事項の秘匿の法律的判断は、あくまでも、労働者の全人格的評価の建前においてなされるべきであるとする考え方（昭和三八・四・二三・横浜地裁・日平産業事件）にもとづいてなされべきである。

三 労働契約締結における思想・信条の評価 ——（いわゆる要素の錯誤および条件附契約における思想・信条）

一 それでは、思想・信条に関する事項の秘匿を理由に、その労働者を企業外へ排除する途は、懲戒解雇によるほ

かはないのであろうか。さきにみたように、判例のあるものは（富士通信機仮処分申請事件・富士通信機本訴請求事件）、憲法第一四条・第一九条、労基法第三条を根拠に、懲戒解雇は無効であるとするのである。

おもうに、懲戒処分は、近代的企業における不可欠の要素たる「企業採算と結びつくところの経営秩序の維持」に対する従業員の侵害のうちに生じる懲戒可能性を前提とし、就業規則を媒介として行ないうるものであるから（二）、雇用契約ないし労働契約締結に当たつての思想・信条などひろく経歴詐称は、懲戒以前の問題であるとせねばならない。

問題とされるのは、使用者が、企業経営上好ましくないと考える思想・信条に裏づけられる社会運動経験者を排除するために、採用に条件を附することである。判例のあるもの（富士通信機仮処分申請事件・富士通信機本訴請求事件）は、企業経営上好ましくからざる者と思考する者についての本採用を考慮して条件附雇用契約ないし解除権留保附雇用契約を締結することをもって、憲法違反であり、労基法違反であるとするもののごとくであるが、このような契約を締結することが公序良俗違反（民法九〇条参照）であつたり、不法の条件を附した契約（民法二三三条参照）であると考えられる理由のあらうはずはない。けだし、共産党員あるいはその同調者などを資本主義的私企業が無差別に採用せねばならないという法律上の根拠のあらうはずはないし、そのような法理を是認せねばならない法律的理由のあらうはずもないからである。

わたくしのこのような考え方は、つまり、憲法の保障する基本的人権になんらかの制限を附することは憲法違反ではないとする考え方は、範疇的には、最高裁もまたこれを容認するところである。さきに示めた昭和二六・四・四・最高裁大法廷（東京急行電鉄上告審事件）判決がこれである。本件は、すでに示めたように、東急の従業員であつて東急労働組合の組合員であり、かつ日本共産党員である者が、同人が編集責任者である東急細胞機関紙に掲載した

記事中に、虚構の社内事例があり、この配布が、会社の正当な施策を誹謗し、会社幹部を中傷したことに該当し、職員懲戒規程により懲戒処分に附されたものであるが、一審、二審ともに、懲戒解雇事由に該当する行為ありとして、解雇の意思表示の効力停止と未払賃金の支払を求める申請をば、却下したので、上告に及んだものである。上告理由とされるものの骨子は、——言論が社会の進歩発展に寄与するものであるかぎり、それが特定の国民に対して具体的な不利益を被らしめるものであっても、それは社会生活上当然にその者の受忍しなければならないものであるから、行政的たると立法的たるとその他の方法によるを問わず、これを制限しえない、というのが憲法第二一条の精神である、というのである。最高裁大法廷は判示して、曰く、——『蓋し、憲法二一条所定の言論、出版その他の一切の表現の自由は、公共の福祉に反し得ないものであること憲法一二条、一三条の規定上明白であるばかりでなく、自己の自由意思に基づく特別な公法関係上又は私法関係上の職務によって制限を受けることのあるのは已むを得ないところである』として、上告人（抗告人）らの行為が相手方の職員懲戒規程に該当するときは、当該規程にもとづく相手方の処分をうけるのもやむをえない当然の場合であって、憲法二一条は職員懲戒規程の効力に影響を及ぼすものとは解されない、とした原審判決を全面的に容認したのである。

かくて最高裁は、進んで、一定の範囲で政治活動をしないという条件を附した労働契約における労働者の義務を明確にしたのである。昭和二七・二・二二・最高裁第二小法廷（財団法人十勝女子商業学校事件）判決がこれである。本件上告人は、被上告人学校に裁縫教師として雇用された日本共産党員であるが、その雇用時において、みずからの自由なる意思によって、校内では政治活動を行なわないということを条件として採用された者である。一審、二審ともに裁判所は、上告人が校内において政治活動をしないことを条件として雇用契約を締結した事実を認定し、共産主義者の著述になる書籍をば党員が販売しおよび購入を勧誘することは、政治活動であって、文化活動ではないとして、

本人敗訴の判決を下したのである。そこで、上告人は、最高裁に上告するに及んで、——校内では政治活動をしていないことを条件とする雇用契約の締結は、憲法上保障されている思想の自由、信教の自由、集会結社および言論その他一切の表現の自由という基本的人権を剥奪するものであり、憲法上のみならず民法上公序良俗違反であり、よって無効である、と主張したのである。

最高裁は、上告を棄却するに判示して、曰く、——『憲法で保障された、いわゆる基本的人権も絶対的なものではなく、自己の自由意思に基く特別な公法関係上又は私法関係上の義務によって制限を受けるものであることは当裁判所の判例（昭和二五年（ク）第一四一号）、同二六年四月四日大法院判決、判例集五卷五号二二五頁）の趣旨に徴して明らかである。そして以上の理は一定の範囲において政治活動をしていないことを条件として雇われた場合にも異なるところはない。しからば上告人が自己の自由なる意思により校内においては政治活動をしていないことを条件として被上告人校に雇用されたものである以上、右特約は有効であつて、これをもって所論憲法または民法上の公序良俗に違反した無効のものであるということとはできない。』

二 このように考えると、思想・信条に関する事項の秘匿を理由として新規採用者を企業外へ排除する法理は、懲戒の法理にこれを求めるべきではなくて、進んで、これを錯誤の法理に求めねばならないことになる。判例のあるもの（日平産業事件）は、この錯誤の法理を容認するのであるが、他のあるもの（富士通信機仮処分申請事件・富士通信機本訴請求事件）は、これを否認するのである。この法理を否認するものは、『錯誤が法律行為の要素について生じたか否かは錯誤者の利益だけによって決すべきものではない』として、法律行為の要素の錯誤ないしこれと同価値的評価を受くべき動機の錯誤として法律的価値判断が客観的に是認されてしかるべき案件に関し、『思想・信条という、その労働者の属性に関する錯誤は使用者の当然受忍すべきものというべきである』という独断論を展開して、労

働者の新規採用に当って、共産主義信奉者を排除することが労基法第三条違反でもある、とするのである。しかしながら、すでに検討したように、労基法第三条がその違反とするものは労働条件についての差別待遇である。新規採用に当り、共産主義信奉者を排除するのは決して労働条件における差別待遇ではない。しかして、共産主義者などの企業潜入を受忍すべき法律的根拠のあらうはずはない。

さすれば、富士通信機事件判決（横浜地裁仮処分申請事件）が、日本共産党が合法政党であることを理由に、使用者における錯誤の受忍を強要するがときは笑止の沙汰である。日本共産党が合法政党であることを理由に、使用者がみずからの自治規範にもとづいて、思想・信条の好ましからざる者について、その企業への潜入を排除しようとするのを否認する考え方は、資本主義的企業経営の自由を否定し、労働者の雇入を強要するものとして妥当ではないばかりではなく、イデオロギーとしての共産主義が民主主義とは相容れない破壊思想であるということを否定するかに思わしめるのであって、日本国憲法の精神にかんがみて、まことに、遺憾の極みである。最高裁における判例理論の確立を要望するに切なるものがある（二）。

註一 懲戒解雇の法理に関しては、拙稿『解雇をめぐる法律上の諸問題』横浜市立大学論叢一一卷四号（昭和三十五年）一頁以下

参照。就業規則の性格に関しては、拙著前掲労働法概論三二八頁以下参照。

註二 この拙稿において引用する判例の出典については、拙著「判例に現われたる労使関係——判例労働法の研究」（昭和四十二年）およびその後の拙稿『判例研究』（協会機関誌「近代労研」に毎号連載）を参照せられたい。